

FLASH info ICT/TCT

Relèvement des salaires plancher en février 2026

Ce qui vous attend en 2026

Conclusions et recommandations

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie (CCNM) applicable au 1^{er} janvier 2024, les employeurs liés à cette convention comme la DGA ont dû mettre en place de nouvelles **grilles de salaires** dont des **salaires minimaux conventionnels dépendant de la classification** des salariés.

Au 1^{er} janvier 2026, suite à l'augmentation du SMIC revalorisé de 1,18%, le syndicat patronal, l'UIMM¹, après avoir été **condamné** pour une exécution déloyale de la convention collective... a dû renégocier les grilles de salaire de la Métallurgie, et refaire le **calcul des salaires minima... de la nouvelle grille de salaire**.

Ces nouvelles négociations ont entraîné fin février 2026 la signature d'un avenant à la CCNM avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026 dans lequel les salaires minima hiérarchiques (SMH) de la Métallurgie ont été revalorisés en moyenne de 0,86% faisant passer les deux premières classes des SMH de la métallurgie en dessous du plancher légal...

Salaires minima hiérarchiques revalorisés de la métallurgie en 2026

Classes d'emploi	Nouveaux salaires minimaux (bruts en euros et par an)
C6	25780
D7	26680
D8	28700
E9	30760
E10	33970
F11	35200
F12	37000
G13	40350
G14	44250
H15	47380
H16	52370
I17	59720
I18	68450

¹ L'UIMM, l'Union des Industrie et des Métiers de la Métallurgie, représente et accompagne les entreprises de la métallurgie avec des services en droit social, RH, formation, emploi et compétences pour développer l'industrie en France. Elle défend les intérêts des entreprises industrielles et anime le dialogue social (<https://uimm.lafabrique.de.lavenir.fr>)

Barème adapté pour les débutants.

Classe d'emploi	<2 ans d'expérience professionnelle	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	A partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
F11	28 430	29852	32240
F12	29940	31437	33952

Arrêtons-nous un instant sur ces salaires planchers actualisés :

Si l'on compare ces données avec les tableaux des salaires des ICT/TCT par décile en 2025, on constate aisément que le salaire actuel des ICT/TCT H ou F est en moyenne régulièrement supérieur au salaire plancher de leur classe supérieure :

Ex1 : un ICT en G13 qui se situe dans la tranche inférieure des salaires - décile « D1 » avec un salaire annuel de ~46 464 €) - se trouve de facto avec un salaire déjà supérieur à celui du plancher de la classe G14 ! Et à seulement 924 euros annuels du plancher H15 !

Ex2 : Un ICT en G14 au décile 1 gagne ~53 280 € ; il a déjà un salaire au-dessus des salaires planchers des classes H15 et H16 !! Où est l'erreur !

Avec ces conditions, la demande d'un levier 2/Revalorisation salariale pour améliorer votre salaire ne pourra pas s'appuyer sur l'atteinte du salaire plancher de votre classe supérieure alors que cela était un argument précédemment.

Note de gestion 2026 :

Lors du GT RH de mars dernier, il a été question de l'évolution de la note de gestion 2026 notamment via :

- L'augmentation du forfait du levier 1 pour les mobilités descendantes ;
- Le relèvement de la majoration pour les mobilités vers l'Île-de-France de 20 % à 30 % ;
- La clarification du traitement des évolutions au sein d'un même emploi-type. La note précisera que les mobilités correspondant à une montée en compétences ou en responsabilités relèvent du levier 2.
- S'agissant du levier 3, une demande d'enveloppe complémentaire a été formulée pour 2027
- Il est prévu le passage de 8 TCT en ICT ;
- Il est également prévu environ 150 revalorisations exceptionnelles en 2026 aux ICT méritants et/ou signalés comme ayant un écart de salaire trop important par rapport à leurs collègues au poste et à la fonction équivalente.

Par ailleurs, sur le plan budgétaire le levier 1 s'appliquera à la prise de poste alors que le levier 2 s'appliquera au 1^{er} janvier de l'année suivant l'année d'observation. Dans un contexte budgétaire contraint, la DGA/DRH a précisé qu'un pilotage fin des leviers 1 serait mis en place avec une vigilance particulière en 2026 sur les mobilités ascendantes au sein d'un même parcours métier avec **mise en paie échelonnée entre septembre et novembre 2026.**

Voilà qui est dit ! Mais la promesse sera-t-elle tenue ?!! Malgré les demandes récurrentes de la CFTC Défense pour que le levier 1 soit payé avant la fin de l'année en cours, il reste toujours en 2026 plusieurs centaines d'agents non rémunérés à ce jour pour un levier 1 obtenu en 2025 !!!

La CFTC Défense demande la mise en place d'un GT spécifique ICT/TCT pour régler ce problème délicat.

Conclusions et recommandations

Relèvement des salaires plancher

La CFTC Défense déplore cette renégociation déjà attendue en 2025 pour n'aboutir *in fine* qu'en 2026 avec des résultats minimalistes ! Elle espère que les négociations pour 2027 seront plus sérieuses et aboutiront à une augmentation conséquente et méritée.

Les agents contractuels de la Défense, dont les ICT/TCT, doivent redoubler de vigilance pour avoir accès à une véritable carrière à la DGA

La CFTC Défense vous recommande :

- de vérifier votre positionnement dans la nouvelle grille des salaires minimaux ;
- de vérifier votre « Fiche de poste » et le niveau de classification du poste que vous occupez afin de voir s'il y a bien adéquation entre les deux ;
- de ne pas oublier de « challenger » votre supérieur hiérarchique direct car c'est lui qui va influencer votre avenir. S'il vous informe qu'il va demander pour vous un levier, demandez à ce que cela soit bien tracé et vérifiable tout au long du processus de demande jusqu'à la « commission d'harmonisation » qui se tient à la mi-juin de chaque année.

Sachez que la Directrice des ressources humaines de la DGA a souligné lors de la tenue d'un groupe de travail « Ressources humaines » (GT RH) en mars dernier, que **des actions d'information et de sensibilisation avaient été mises en place pour accompagner les managers quant aux attendus des campagnes managériales et à la communication aux agents des résultats de la revue RH**. L'objectif recherché étant de mieux articuler les campagnes RRH et managériales.

Si vous constatez des irrégularités ou des incohérences entre votre notation et les augmentations demandées pour vous, n'hésitez pas à nous contacter.

Nous interviendrons pour vous soutenir dans votre progression de carrière.

Ce qui vous attend en 2026

La CFTC Défense se bat pour que le paiement des leviers soient réalisés en temps et en heure dans l'année concernée mais également pour le paiement des jours du CET pour certains agents !

Nous espérons que 2026 sera l'année qui permettra de résorber les retards de paiement afin qu'il y ait moins de paiements en 2027 réalisés au titre de l'année 2026.

N'hésitez pas à nous signaler vos problèmes,

Nous sommes là pour les résoudre avec vous.



CFTC Défense

Au cœur des valeurs humaines : un syndicat qui vous ressemble.



@federationcftcdefense



@CFTC_Defense



cftc-defense